



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر

عنوان طرح پژوهشی:

» بررسی رابطه بین سبک های رهبری با تعهد سازمانی

کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر «

مجریان طرح :

پروانه راستگو

همکاران طرح :

جمال الدین کبوتری

سال ۱۳۹۲

مقدمه :

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند. تعهد سازمانی کارکنان می تواند ا- حساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت های مالی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان را به همراه داشته باشد. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. همچنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره وری سازمان گردد. مطهری، تعهد را به معنی پای بندی به اصول و قراردادهایی

می‌داند که انسان نسبت به آن‌ها معتقد است و بیان می‌دارد: "فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید" (مقیم، ۱۳۹۰).

مفهوم تعهد سازمانی، که اخیراً بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. تعهد سازمانی، در یک مفهوم کلی، دلبستگی روانی کارکنان به سازمان است و یا می‌تواند به معنای چیزی متعهد شده توسط یک سازمان باشد (باقری & تولایی، ۱۳۸۹).

از آنجا که طبق پژوهش‌های صورت گرفته، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند. درواقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند، که با کار و سازمان مرتبط است. طبق پژوهش‌های انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و پژوهش را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند. که این سه نگرش عبارتند از: ضاییت شغلی^۱

- وابستگی شغلی^۲
- تعهد سازمانی^۳

^۱ - Job Satisfaction

^۲ - Job Involvement

^۳ - Organizational Commitment

از طرفی دیگر یکی از الزامات اساسی اداره هر سازمان به کارگیری سبک رهبری مناسب است. اصولاً رهبری در راس هرم مدیریت منابع انسانی قرار دارد. در حقیقت رهبری یکی از مهمترین نقش‌های یک مدیر است. یک مدیر می‌تواند به اهداف دسترسی پیدا کند، استراتژی‌ها را تعیین نماید، با دیگران ارتباط برقرار کند، اطلاعات را جمع‌آوری کند، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی و کنترل کند، اما هیچ‌کدام از این موارد بدون عنصر رهبری بدست نمی‌آید. رهبری کلیدی‌ترین عنصر مدیریت است و برای هر محیط، کار گروهی حیاتی است. بدون شک در عصر حاضر هیچ عاملی به اندازه شیوه مدیریت و رهبری در رفاه حال سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده ندارد. اهمیت و نقش مدیریت از آنجا مشخص می‌شود که سازمان‌ها زمانی می‌توانند به مشکلات و موانع خود فایق آیند و نیازهای خود را برآورده سازند که نیروی انسانی آنها با هم هماهنگ باشند و در جهت تامین اهداف کلی سیستم و همگام با فرهنگ سازمانی ریشه دار، گام بردارند و چنین هماهنگی و همکاری زمانی حاصل می‌آید که، مهمترین وظیفه و عنصر مدیریت بهبود و توسعه یابد (Awan & Mahmood, 2010).

بیان مسئله:

امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق پذیر بوده و بتوانند با تغییرات سازگار شوند. در این میان انطباق سبک رهبری به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران بعنوان کلیدی در مدیریت تغییرات سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد. مطالعات نشان داده است که گوی رقابت در آینده را مدیرانی خواهند ربود که بتوانند بطور اثربخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار

کنند و به سبک موثری رهبری کنند و موجبات تقویت نگرش‌های شغلی کارکنان از جمله (تعهد سازمانی) را فراهم کنند. در عصر کنونی بدون شک تعهد سازمانی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش کلیدی ایفا کند. در پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌است سبک رهبری متناسب با خصوصیات کارکنان می‌تواند ایجادکننده تعهد سازمانی و موثر بر آن باشد، که تضمین کننده موفقیت سازمانی است، در واقع تعهد سازمانی در برگیرنده تعهد به حفظ ارزش‌های سازمان، و تعهد به کوشش و تلاش در سازمانی است که می‌تواند برگرفته از سبک مدیریتی باشد. در بیشتر سازمان‌ها، ریشه این تعهدها در سبک‌های مدیریتی نهفته است. تعهد سازمانی موضوعی است که مورد توجه برخی از سازمان‌ها از جمله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوده است. توجه به پیامد نگرش‌های (تعهد و رضایت) ضعیف شغلی در کارکنان نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی و تأثیر آنها بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر، نیاز به پرداختن به اهمیت موضوع را بیش از پیش مشخص می‌سازد. نارضایتی و تعهد شغلی پایین کارکنان، می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایات‌ها، کارکردهای ناچیز، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد (طاهری لاری & عقیلی، ۱۳۸۸). بنابراین مطالعه تأثیر عوامل موثری همچون سبک‌های مختلف رهبری بر هر یک از نگرش‌های شغلی مثلاً تعهد سازمانی کارکنان، الزامی به نظر می‌رسد.

از طرفی، با توجه به تنوع سبک های رهبری موجود در منابع خارجی و داخلی معتبر، مطالعه و شناسایی سبک های مختلف رهبری و سنجش تاثیر آنها بر نگرش های شغلی خصوصا تعهد سازمانی بیش از پیش ضروری جلوه می کند. از سوی دیگر در منابع جستجو شده سبک های تقریبا یکسانی مورد بررسی قرار گرفته اند. حال با توجه به اهمیت موارد فوق الذکر می توان مسئله اصلی این پژوهش را بررسی رابطه سبک رهبری با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر بوشهر معرفی نمود.

از این رو، پژوهش حاضر به دنبال آن است که بتواند با رویکردی علمی، سبک هایی از رهبری را شناسایی و در نظر گرفته که در پژوهش های پیشین کمتر به آنها پرداخته اند و همچنین کمیت و کیفیت تاثیر این سبک های رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تعیین گردد، و در این صورت، اقدامی موثر در جهت شناخت هر چه بهتر سبک رهبری غالب در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر بوشهر و آگاهی از تاثیرات آنها بر سطح تعهد کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، نمود و با آگاهی از وضعیت موجود سبک رهبری غالب و میزان تعهد سازمانی کارکنان، گامی موثر در جهت برنامه ریزی های بعدی در جهت ارتقاء و بهبود وضعیت رهبری و تعهد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر، برداشت.

سبک های رهبری

بررسی موضوع رهبری سابقه‌ای طولانی دارد و مسئولیت عملکرد سازمان را نیز بر عهده دارد. نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ سبک رهبری گویند. سبک رهبری ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتار مدیران است که برای تعامل با کارکنان مورد استفاده است. سبک رهبری مدیریت عبارت است از نگرش‌ها و رفتارهای درک شده‌ای از یک مدیر، که برای نفوذ بر دیگران استفاده می‌شود، بنابراین سبک رهبری مدیران نتیجه‌ای از فلسفه این مدیران درباره انگیزش و انتخاب آن‌ها از سبک‌های تصمیم‌گیری و حیطه‌ای است که بر محیط کار (از جنبه تمرکز بر کار یا تمرکز بر افراد) در نظر می‌گیرند، می‌شود (رضائیان، ۱۳۷۹).

سبک رهبری تحول‌آفرین

برنز (۱۹۷۸) رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان یکدیگر را به سطوح بالاتری از اخلاق و انگیزش سوق می‌دهند، تعریف می‌نماید. برخلاف تئوری‌های سنتی رهبری، که عمدتاً متمرکز بر فرایندهای عقلایی هستند، تئوری رهبری تحول‌آفرین بر احساسات و ارزشها تأکید میکند. رهبری تحول‌آفرین در جستجوی اتصال میان علایق فردی و جمعی است تا از این طریق به زیر دستان اجازه دهد برای اهداف متعالی تلاش کنند. به این گونه رهبران تحول‌آفرین قادر به متحد کردن پیروان خود با توجه به توانایی‌شان در تغییر اهداف و اعتقادات پیروان هستند. آنها ارزشها و نگرشهای جاری سازمانها را ایستا نمی‌دانند، بلکه در جستجوی تغییر و تحول در راستای اهداف و مأموریت سازمان و متناسب با شرایط محیطی هستند (Elkins & Keller, 2003).

سبک رهبری تبادل رهبر _ پیرو

مرکز توجه تئوری مبادله رهبر -پیرو بر روابط اجتماعی بین رهبر و پیروان قرار دارد. بر طبق تئوری مبادله رهبر -پیرو، رهبران و پیروان روابط زوجی را توسعه می دهند که رهبران به طور متفاوتی با افراد رفتار میکنند که منجر به شکل گیری دو گروه از پیروان -گروه خودمانی و گروه غیر خودمانی می شود. گروهی که مطلوب رهبر است را گروه خودمانی می نامند، اعضای این گروه مورد توجه بیشتر رهبر قرار گرفته و سهم بیشتری از منابع را دریافت می کنند. درمقابل این مزیتها، رهبران از اعضای این گروه انتظار انجام وظایفی فراتر از حوزه ی شرح شغل رسمی را دارند. به عبارت دیگر، روابط رهبر _ پیرو می تواند به دو صورت اجتماعی و اقتصادی باشد. در حالتی که روابط بین این دو اجتماعی باشد، کیفیت کاری و انجام امور بالاتر از انتظار است. در روابط رهبر _ پیرو باید خصوصیات فردی هر یک از اعضا در نظر گرفته شود و رهبر در ارائه امتیازات و ارتقاء کارکنان باید به این خصوصیات توجه کند(Harris & Kacmar, 2006).